



## **Decreto Municipal N° 574**

**MAT.:** Aprueba Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual y Laboral.

Villa O'Higgins, 04 de agosto de 2023

### **VISTOS:**

Las atribuciones que me confiere la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades de fecha 31 de marzo de 1988 y sus modificaciones; La ley N° 19.880, sobre Bases de Procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del estado; Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación; la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; el DFL 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el Decreto 100, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile; El fallo del Tribunal Electoral Regional de Aysén, de fecha 07 de junio de 2021 y el Acta de Constitución del Honorable Concejo Municipal de la comuna de O'Higgins, de fecha 28 de junio de 2021.

### **CONSIDERANDO:**

1. Que, la Ilustre Municipalidad de O'Higgins requiere establecer un procedimiento claro y objetivo ante este tipo de situaciones entre funcionarios y funcionarias, independiente de su calidad jurídica y unidades de desempeño, incluidos aquellos funcionarios de planta, contrata, prestadores de servicio a honorarios y regidos por el Código del Trabajo, estos últimos, ya que si bien no tienen responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones, si deben observar y cumplir con el principio de probidad administrativa en los términos contemplados en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.
2. Que, se hace necesario efectuar el acto administrativo que aprueba el presente protocolo, dicto el siguiente:

### **DECRETO:**

1. **APRUÉBESE**, el Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual y Laboral.



# **Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual y Laboral**

Ilustre Municipalidad de O'Higgins

Agosto 2023

## **1. Contenido**

1. Contenido .....	2
2. Presentación .....	3
3. Objetivos .....	3
4. Definiciones. Para la adecuada interpretación del presente protocolo, se entenderá por: 4	
5. Disposiciones jurídicas y marco normativo .....	5
6. Declaración de principios en materia de acoso laboral o sexual.....	7
7. Principios que guían el protocolo de acción.....	8
8. Marco Conceptual .....	9
A.    Derecho a la integridad y conductas que vulneren este derecho .....	9
B.    Maltrato Laboral .....	10
C.    Acoso Laboral.....	11
D.    Acoso Sexual .....	13
9. Sujetos relevantes en situaciones descritas anteriormente .....	14
10. Etapas del Procedimiento de Denuncia .....	15
11. Sanciones.....	19
12. Medidas Precautorias.....	20
13. Sobre una falsa denuncia .....	21
14. Modificaciones del Protocolo.....	21

## 2. Presentación

El Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual y Laboral busca generar mejores políticas y prácticas, en este sentido la Ilustre Municipalidad de O'Higgins requiere establecer un procedimiento claro y objetivo ante este tipo de situaciones entre funcionarios y funcionarias, independiente de su calidad jurídica y unidades de desempeño, incluidos aquellos funcionarios de planta, contrata, prestadores de servicio a honorarios y regidos por el Código del Trabajo, estos últimos, ya que si bien no tienen responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones, si deben observar y cumplir con el principio de probidad administrativa en los términos contemplados en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

Así, la municipalidad presenta como valores institucionales:

- *Calidad de Vida Laboral*: Entendida como la percepción colectiva de bienestar en donde funcionarios y funcionarias se sientan satisfechos/as por las actividades que realizan en el marco de una vida laboral definida, con claras perspectivas, con compensaciones personales, profesionales y sociales.
- *Género*: Dicho valor propende a la equidad en la participación de hombres y mujeres como eje fundamental de la convivencia democrática.
- *La Inclusión*: Pensando en el desarrollo de la municipalidad con la participación de funcionarios y funcionarias, independiente de su condición social, sexual, etnia u otros, entendiendo que diversidad es oportunidad.
- *Sustentabilidad*: Dicho valor dice relación con la cualidad de poder mantenerse por sí mismo, sin ayuda exterior y sin agotar los recursos disponibles.

Para dar cumplimiento a estos valores se requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos, con un servicio de calidad.

El procedimiento que se presentará será aplicable a todas las personas que trabajen en y para la Ilustre Municipalidad de O'Higgins, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria, cualquiera sea su vínculo contractual o estatutario, se encuentre en la necesidad de que se investigue, tramite y eventualmente se sancionen figuras de maltrato, acoso laboral y sexual, en los términos descritos en el presente documento, en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente.

La difusión del Procedimiento será una actividad de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual realizada por esta Municipalidad.

## 3. Objetivos

En primer lugar, es dable señalar que el objetivo general del presente protocolo es el siguiente:

Comprometer y propender al desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las individuos y ambientes laborales sanos.

- En segundo lugar, se puede indicar como objetivos específicos del protocolo, los siguientes: Establecer un procedimiento mediante el cual la Ilustre Municipalidad de O'Higgins enfrente situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control interno de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato en la institución.
- Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajen en la Ilustre Municipalidad de O'Higgins, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad, disponiendo de un mecanismo adecuado para realizar las denuncias en forma oportuna, apropiada y segura, a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.

#### **4. Definiciones. Para la adecuada interpretación del presente protocolo, se entenderá por:**

- **Denuncia:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia
- **Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
- **Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro funcionario municipal y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- **Víctima:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo coincidir o no con la persona del denunciante.
- **Acoso Sexual** *“entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*. Se consideran conductas de acoso sexual, las siguientes, sin perjuicio de que pueden existir otras:
  - -El contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona y la coacción para las relaciones sexuales.

- -Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual), tales como, comentarios insinuantes u obscenos, insinuaciones sexuales y proposiciones inadecuadas.
  - -Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas persistentes o de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual.
- **Acoso Laboral** “*cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario o funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral*”. Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/as funcionarios(as) o trabajadores(as), que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas).
  - Existen 3 formas de acoso laboral, según la posición que ocupen en la institución tanto la víctima como el acosador:
    - Descendente: El agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como por ejemplo, su jefe.
    - Ascendente: La víctima es acosada por sus subalternos. Es una modalidad menos frecuente, pero puede darse cuando una persona se incorpora al municipio y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona asciende y los anteriores colegas no reconocen su nueva jerarquía.
    - Horizontal: Se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, entre otras.

## **5. Disposiciones jurídicas y marco normativo aplicable a la materia**

La Ilustre Municipalidad de O'Higgins orientará el Protocolo de Actuación por Maltrato, Acoso Sexual y Laboral, por medio de las siguientes disposiciones legales.

- Constitución Política de la República de Chile:
  - Artículo 19° número 1°: “*Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas*”.
- Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, que

“consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”

- 
- Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:
  - Artículo 82 letra l: *“Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual”*.
  - Artículo 82 letra m): *“Realizar todo acto calificado como acoso laboral”*.
- Código del Trabajo:
  - Artículo 2°: *“Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

*Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

*Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación [...].”*

- Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
- Ley N° 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación:  
*Artículo 2: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.*

## **6. Declaración de principios en materia de acoso laboral o sexual**

La I. Municipalidad de O’Higgins adhiere a un modelo de gestión con enfoque a los derechos humanos, lo que significa pensar en la política pública desde la necesidad de proteger la vulneración de los derechos de las personas, así como promover la reparación de los derechos que han sido vulnerados/as. Asimismo, consiente que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el servicio social como el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los/as funcionarios/as directamente afectados/as, repercutiendo igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución pública, la Municipalidad de O’Higgins se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, condición sexual u otros.



- Los funcionarios y funcionarias, así como trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en este Ente Edificio.
- La I. Municipalidad de O'Higgins, se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todos/as los/as funcionarios/as asociados a conductas de acoso o menoscabo de la dignidad de las personas, a través de una cultura del autocuidado, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y del buen trato dentro de los espacios de trabajo.
- Los funcionarios que se consideren afectados por conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponden, a plantear una queja interna en el municipio.
- Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Ilustre Municipalidad de O'Higgins se compromete a dar acompañamiento durante el proceso.

## **7. Principios que guían el protocolo de acción**

Los principios que guían el protocolo de acción son los siguientes:

- *Confidencialidad*: El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada del procedimiento. En dicho proceso queda estrictamente prohibido la divulgación de información o de cualquier comentario, que tenga relación con alguna de las etapas que contempla el procedimiento, la que para estos efectos tendrá el carácter de confidencial.
- *Celeridad*: La investigación sobre acoso deberá ajustarse a los plazos establecidos.
- *Imparcialidad*: La/s persona/s que acojan, canalicen las denuncias y realicen las investigaciones, deberán tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos.
- *Colaboración*: Es deber de cada funcionario o funcionaria que se desempeñe en la Ilustre Municipalidad de O'Higgins, colaborar con la investigación cuando manejen antecedentes e información fidedigna.
- *Responsabilidad*: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- *Idoneidad*: La persona de la investigación deberá contar con las habilidades y capacidades, que le permitan hacer un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.

- *Debido proceso*: Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.
- *Igualdad de Género*: Entendida como igualdad de derechos y oportunidades de los funcionarios/as y trabajadores/as que se garantizan a través un trato equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, las obligaciones y oportunidades.

## **8. Marco Conceptual**

En el siguiente apartado se definirán los conceptos que se utilizan en este documento y que darán cuenta en qué consisten estos sucesos y cuándo se está frente a una situación del tipo, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Ilustre Municipalidad de O'Higgins y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas, promoviendo ambientes laborales sanos y ajustándose a los valores institucionales.

### A. Derecho a la integridad y conductas que vulneren este derecho

La Constitución asegura a todas las personas “*el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona*”.

Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral, donde pueden distinguirse distintos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros.

La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa, el cual consiste en:

*“Observar una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado”.*

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos, como, por ejemplo:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas/s y un/a o varios/as victimario/s.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.

- Pueden darse dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo, entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- Vertical descendente: desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- Vertical ascendente: desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
- Horizontal: entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso: en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la/s víctima/s y cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir el desarrollo de su carrera.

Qué no es violencia laboral:

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, se deben distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral, tales como:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.

#### B. Maltrato Laboral

Entendemos por Maltrato Laboral cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Las principales características del Maltrato Laboral, son las siguientes:

- La conducta es generalizada, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos por igual.
- La conducta es evidente, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar. No existe un objetivo específico como desgastar a la víctima.
- La agresión es esporádica, depende del estado de ánimo del maltratador/a .
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

No se considera Maltrato Laboral, las siguientes situaciones:

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se presentan de manera aislada.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados o jornada de trabajo extensas
- Críticas aisladas referidas con el rol o las funciones en el trabajo.

### C. Acoso Laboral

La sociología considera las siguientes definiciones sobre el Acoso Laboral:

- *“Situación en la que la persona (o, en raras ocasiones, un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media unos seis meses) sobre otras personas o persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo”* (H. Leynmann).
- *“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su trabajo o degradando el Clima Laboral”* (Marie-France Hirigoyen).

En Chile, el Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios o trabajadores/as, en contra de otro u otros funcionarios o trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados/das menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley N° 20.607).

El acoso laboral se distingue, porque:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores (as).
- La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

### Ejemplos de Acoso Laboral:

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan

disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Dentro del primer tipo, tenemos a modo de ejemplo:

- Gritar, avasallar o insultar a la/s víctima/s cuando está sola o en presencia de personas.
- Amenazar de manera continua a la/s víctima/s.
- Tratar a la/s víctima/s de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la/s víctima/s.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la/s víctima/s, como casualidad o suerte.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

Respecto a conductas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo, se encuentra, por ejemplo:

- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- La no realización de las actividades designadas para su trabajo, induciendo a negligencias, errores o faltas, en el desarrollo de las tareas rutinarias de los otros trabajadores.

No se considera Acoso Laboral:

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.
- Conflictos menores en el tiempo
- Discusiones aisladas.
- Críticas puntuales.
- Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- Modificar responsabilidades con aviso previo y razonable.

- Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados.
- Jornada de trabajo extensas de manera puntual.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad de la Ilustre Municipalidad de O'Higgins.

#### D. Acoso Sexual

El Acoso sexual, es una conducta ilícita de carácter sexual que lesiona diversos bienes jurídicos del funcionario/a afectado/a, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos los derechos derivados de la dignidad humana y que otra persona lesiona, por cualquier medio y que se traducen en carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de una persona.

Se puede diferenciar el acoso sexual del acoso laboral, aun cuando el primero es un subconjunto del segundo. Se produce un acoso sexual cuando una persona –hombre o mujer- realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por las personas afectadas - hombre, mujer o sexo indeterminado - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Por su parte, la Dirección del Trabajo ha establecido un dictamen N° 11/33/036 del 21 de marzo de 2005 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a un acercamiento o contacto físico, sino que incluirá cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Características del Acoso Sexual:

- *Realizado por una persona:* puede ser de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre, entre personas del mismo sexo, entre una persona de sexo indeterminado a otra de sexo determinado o entre personas de sexo indeterminado.
- *Sin consentimiento:* la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- *Por cualquier medio:* incluye cualquier acción del acosador/a sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- *Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:* el rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el/la acosador/a para tomar decisiones que

afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Este último es considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como, por ejemplo: los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- Envío de mail o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

No se considera Acoso Sexual:

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de la voluntad de ambas partes o que sea producto de la casualidad sin premeditación.
- Roces circunstanciales derivado del trabajo desarrollado o producidos por espacios restringidos.

## **9. Sujetos relevantes en situaciones descritas anteriormente**

Los sujetos relevantes en las situaciones descritas anteriormente en el presente protocolo son:

- *Víctima*: Definida como la persona -hombre, mujer o sexo indeterminado- sobre la cual es ejercida la conducta o actitud acosadora o de maltrato.

- *Denunciado/a*: Se define como la persona -hombre, mujer o sexo indeterminado- que manifiesta actitudes y comportamientos hostigadores y/o humillantes, hacia una persona o un grupo de ellos, que se desempeñan al interior de la Institución.
- *Denunciante*: Preferentemente debe ser el/la víctima del acoso, sin embargo, pudiese ser (con aprobación del/la víctima) una tercera persona, que sea testigo de la situación de acoso.
- *Receptor de denuncias*: Será el encargado/a de Recursos Humanos de brindar la primera acogida a la víctima o terceros que realicen la denuncia, de entregar la información en relación con el procedimiento y recopilar todos los antecedentes del caso, para ello solicitará un testigo por cada parte y elaborará un informe que será presentado al comité de convivencia laboral.
- *Comité de convivencia laboral*: el comité será compuesto por funcionarios municipales designados por el Alcalde y/o por el encargo de recursos humanos una vez ocurrido el hecho, esto tiene como objeto tomar los resguardos necesarios para la víctima dependiendo del caso denunciado. Las situaciones no previstas por el presente manual serán analizadas individualmente por el comité, el cual resolverá la circunstancia suscitada.
- *Alcalde*: Analiza la denuncia y antecedentes, define si es factible instruir el procedimiento disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Si se instruye tal procedimiento disciplinario, se asignará al investigador o fiscal según se trate, quien realizará investigación sumaria o sumario administrativo conforme a las reglas y normas previstas en la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- *Funcionario que realice procedimiento disciplinario*: Estará encargado de recibir acta de denuncia y desarrollar el procedimiento administrativo que permita determinar la gravedad del acoso y la eventual responsabilidad administrativa, civil o penal que resulte de él. Asimismo, en caso de existir hechos que sean constitutivos de delitos, tendrá el deber de derivar los respectivos antecedentes al Ministerio Público.
- *Encargado de Recursos humanos*: implementará las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administrará la información general de las denuncias.

## **10. Etapas del Procedimiento de Denuncia**

Las etapas relevantes del procedimiento son las siguientes:

- 1) Acogida, Contención, Orientación: Son las acciones que debe realizar el/la receptor/a de denuncias cuando un/a funcionario/a se acerca a plantear alguna situación laboral que le esté afectando negativamente. Dichas acciones pueden ocurrir en una o dos sesiones en las cuales la persona afectada/o recibirá el apoyo emocional que requiere, junto con la detallada y correcta orientación sobre el procedimiento, los cursos de



acción, y la debida orientación que le permita al denunciante tomar la decisión de formalizar o no la denuncia, valorando los antecedentes que posee y la situación que le afecta.

- 2) **Asesoría Diagnóstica:** Es la acción que debe realizar el/la receptor/a de denuncias una vez que ha procedido a contener al/la denunciante. Esta etapa considera una profunda asesoría sobre los indicadores y hechos que permiten discriminar entre las situaciones de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.
- 3) **Formalización de la Denuncia:** Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario/a y que puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.

Para que una denuncia sea efectiva:

- Deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la/los denunciantes.
- La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
  - o Identificación del /los denunciantes/s.
  - o Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
  - o Identificación de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s o victimaria/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
  - o Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Las denuncias que no cumplan con lo definido anteriormente podrán entenderse por no presentadas.
- Imposibilidad de seguir con la denuncia:
  - o Todo denunciante o supuesto afectado/a que no realiza la formalización de la denuncia por escrito.

4) *Encargado de Recursos humanos:* Convoca a Comité de Convivencia Laboral.

5) **Comité de Convivencia Laboral:** Tiene por objetivo canalizar con objetividad y transparencia toda denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

Las funciones del comité serán las siguientes:

- Dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como las pruebas que lo soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos en los que se formule queja o reclamo, que puedan tipificar conductas o circunstancias de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.
- El comité notificara al supuesto/a victimario/a luego del décimo día de su conformación derivada del hecho denunciado.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Propiciar la mediación entre las partes, con el fin de crear un espacio de diálogo entre los/as funcionarios/as involucrados/as, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, en la situación de Maltrato Laboral y Acoso Laboral; se efectuarán dos mediaciones en un período máximo de 15 días.
- El/la encargado/a de Desarrollo organizacional hará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja fundada al Alcalde para que instruya respectiva Investigación interna o Sumario Administrativo.
- Imponer las sanciones correspondientes a disculpas públicas y/o anotaciones de demérito de -1 punto en la hoja de vida. Facultad especial del Comité de Convivencia Laboral en los casos particulares de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso sexual.
- En los casos en que existan denuncias comprobadas en contra de trabajadores/as contratados bajo la modalidad de honorarios, se debe considerar que si bien dichos trabajadores se encuentran sometidos a un régimen especial, igualmente desempeñan una función pública y, en consecuencia, les son aplicable el Estatuto del Derecho Administrativo, y en lo que interesa al recurso las normas generales y especiales sobre debida conducta funcionaria y probidad administrativa, en cuyo caso las medidas a adoptar en caso de comprobarse los hechos fundantes de una denuncia, se impondrán las siguientes sanciones: 1) Aviso por escrito de una amonestación o reprimenda en contra del trabajador/ra que cometió la conducta de falta, abuso o acoso. 2) En caso de persistir la conducta, o bien atendida la gravedad de los hechos denunciados y comprobados, se informará por escrito al prestador o prestadora de los servicios, que ya no se requerían más sus servicios, no siendo procedente una renovación ni la suscripción de un nuevo contrato bajo modalidad de prestación de servicios a honorarios.
- Remitir al Alcalde y a la Encargada de Recursos Humanos las recomendaciones fundadas para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del

maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como realizar un informe anual de los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

- Los acuerdos al interior del Comité de Convivencia Laboral son determinados por mayoría simple, y cada integrante tiene derecho a un voto.
- 6) Investigación de la Denuncia: En los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, el Alcalde deberá, dentro de los diez días hábiles siguientes, instruir mediante resolución la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo), o bien una investigación de carácter interna, en casi que la denuncia sea interpuesta en contra de un trabajador o trabajadora contratado/a bajo la modalidad de prestación de servicios a honorarios. Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el área de gestión de personas en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al clima laboral. Sin perjuicio de lo anterior, sino se procede en el plazo determinado (10 días) a instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, se convocará nuevamente al Comité de Convivencia Laboral y se reiterará la presentación de la queja al alcalde.
- 7) El/la afectado/a o denunciante, podrá reclamar ante la Contraloría General de la República o Contraloría Regional de Aysén la falta de instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario cuando el Comité lo haya recomendado, o la inactividad en la interposición de la sanción correspondiente por parte del alcalde al victimario/a (art. 156 de la ley N° 18.883).
- 8) Los funcionarios o funcionarias afectados por cualquier causal descrita en el presente Protocolo de Actuación (Maltrato, acoso laboral, acoso sexual) tienen derecho a ser defendidos y exigir que la Ilustre Municipalidad de O'Higgins persiga las responsabilidades civiles y penales, de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, con dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma (art. 88 de la ley N° 18.883).

Plazos: Los plazos son de carácter hábiles administrativos, considerándose días hábiles de lunes a viernes exceptuándose los días festivos o fin de semana. Si algún plazo se inicia o se cumple un día inhábil, este se computará a partir del día hábil inmediatamente siguiente.

## 11. Sanciones

Las sanciones por responsabilidad administrativa aplicables serán las contempladas en la ley N° 18.883. Sin perjuicio de lo anterior, a objeto de colaborar con la ponderación de las circunstancias descritas en el presente protocolo, se indica que, para tales efectos, las sanciones serán catalogadas en tres categorías, estas varían según la gravedad que se dictamine en cada una de las esferas de la violencia laboral. Las sanciones serán aplicables a cualquier persona natural que realice funciones propias de este municipio, independiente de su calidad jurídica (planta, contrata, honorario y contrato de trabajo).

### Maltrato laboral:

- a) **Menos graves**
  - Anotación de demérito.
- b) **Graves**

Considerada en las sanciones menos graves.

  - Disculpas públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).
- c) **Muy graves**

Considerada en las sanciones graves.

  - Medida disciplinaria (Censura, multa que no exceda del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de 2 puntos; o Suspensión de hasta un mes sin goce de sueldo).

### Acoso Laboral:

- a) **Menos Graves**
  - Anotación de demérito.
  - Disculpas Públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).
- b) **Graves**
  - Consideradas en las sanciones menos graves.
  - Medida disciplinaria (censura o multa superior al diez por ciento y no exceda el quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos).
- c) **Muy Graves**
  - Consideradas en las sanciones graves.
  - Medidas disciplinarias (suspensión de hasta dos meses sin goce de sueldo o término de contrato en los casos que proceda).
  - Medidas cautelares y aviso a las entidades policiales (Principalmente por la amenaza y agresiones físicas).

### Acoso Sexual

- a) **Graves**

- Anotación de demérito.
- Disculpas Públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).
- Medida disciplinaria (censura o multa superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos).

b) **Muy Graves**

Consideradas en las sanciones graves.

- Medidas disciplinarias (suspensión de hasta tres meses sin goce de sueldo o término de contrato en los casos que proceda).
- Medidas cautelares y aviso a las entidades policiales (Principalmente por la amenaza y agresiones físicas).

En caso de que se considere que un funcionario contratado bajo la modalidad a honorarios ha incurrido en alguna falta grave o gravísima, la sanción será el término inmediato de su contrato y la cesación ipso facto de su vínculo con la municipalidad. Sin perjuicio de los responsabilidades civiles o penales que puedan estar involucradas en los hechos respectivos.

Además, de las diferentes sanciones se provee métodos complementarios para restablecer el ambiente laboral a la dirección afectada por el hecho de maltrato u acoso.

**Medidas para todas las causales**

- Conciliación (solo Maltrato Laboral y Acoso Laboral).
- Trabajo directo en el clima laboral de los (as) afectados (as) y agresor (a).
- Curso de habilidades blandas para el/la victimario/a.

**12. Medidas Precautorias**

En el caso que la denuncia presentada de inicio a una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, durante su instrucción de estimarlo necesario, el/la fiscal podrá aplicar a la persona inculpada/o, entre otras, alguna de las medidas preventivas, establecidas del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, a saber: Suspensión de sus funciones con goce de sueldo o destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad. La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada/o ni una sanción para la misma.

A su vez teniendo en consideración a modo de precaución y de ser considerado durante o con posterioridad al proceso de investigación por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Si el maltrato o acoso ha sido infringido durante un largo tiempo y ha generado daños físicos o psicológicos en la salud de la víctima, se sugiere tomar contacto la Mutual correspondiente, para solicitar una “evaluación de daño” o “posible enfermedad profesional”, la cual, también debiese pronunciarse acerca de si este daño se debe o no a experiencias vividas en el lugar de trabajo.

- Ante casos de acoso, el entorno laboral de la víctima y el/la victimario/a también se reciente fuertemente, por lo que se hace imprescindible diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral.

### 13. Sobre una falsa denuncia

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia y a posteriori se comprueba a través del proceso administrativo correspondiente que el/la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado (Maltrato, Acoso Laboral y Acoso sexual) y/o las previstas en la ley N° 18.883.

Si la falsa denuncia reviste consideraciones de carácter muy grave en el Maltrato, Acoso Laboral o Acoso sexual, se aplicará la destitución tal como se indica en la causal esgrimida en el artículo 120 letra D y artículo 123 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Por su parte, en los casos que se trate de prestadores de servicios se incurrirá en el término del convenio respectivo, conforme a las cláusulas establecidas en el contrato respectivo.

### 14. Modificaciones del Protocolo

El Comité de Convivencia Laboral será los encargados de realizar todo tipo de adecuaciones o modificación al presente protocolo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, LLEVÉSE A EFECTO Y ARCHÍVESE.



JFG/GCD/LS/gcd  
Distribución:

- DIDECO
- DAF
- SECMUN
- SECPLAN
- DIRECCIÓN DE CONTROL
- OFICINA DE PARTES